

Relations industrielles Industrial Relations



Industrialism and Industrial Man Reconsidered, by John T. Dunlop, Frederick H. Harbison, Clark Kerr, Charles A. Myers, Final Report for the Inter-University Study of Human Resources in National Development, Princeton, N.J., 1975, 99 p.

Jean Boivin

Volume 30, numéro 4, 1975

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028674ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028674ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Boivin, J. (1975). Compte rendu de [*Industrialism and Industrial Man Reconsidered*, by John T. Dunlop, Frederick H. Harbison, Clark Kerr, Charles A. Myers, Final Report for the Inter-University Study of Human Resources in National Development, Princeton, N.J., 1975, 99 p.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 30(4), 805–806. <https://doi.org/10.7202/028674ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1975

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é
rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

par discussions entre les parties intéressées ».

On pourrait encore chicaner l'auteur dans sa première définition du mot droit lorsqu'il affirme « Morale appliquée, transposée sur le plan social ». Il y a ainsi beaucoup de simplifications.

Il faut dire que l'ouvrage ne s'adresse pas à des spécialistes, mais plutôt au grand public qui y trouvera une information concise et générale sur des termes dont il a de plus en plus besoin de connaître les éléments essentiels.

Gérard DION

Université Laval

Industrialism and Industrial Man Reconsidered, by John T. Dunlop, Frederick H. Harbison, Clark Kerr, Charles A. Myers, Final Report for the Inter-University Study of Human Resources in National Development, Princeton, N.J., 1975, 99 p.

Ce petit volume contient les résultats d'une gigantesque étude entreprise en 1952, d'abord informellement, puis d'une façon systématique, par quatre éminents spécialistes en relations industrielles, Messieurs John T. Dunlop, Frederick H. Harbison, Clark Kerr et Charles Myers. Ces quatre professeurs rattachés à différentes universités américaines obtinrent diverses subventions et fondèrent l'**Inter-University Study of Labor Problems in Economic Development** qui, en plus d'inclure toute une armée de chercheurs nord-américains, s'assura la collaboration de plusieurs autres spécialistes de tous les continents. Au total, plus de 36 volumes et 42 tirés-à-part ont été générés par cette équipe de chercheurs qui, au cours de la période 1953-1973, impliqua pas moins de 90 personnes.

Les hypothèses initiales furent énoncées dans un article paru en 1955 dans la **Revue internationale du travail** et qui s'intitulait: « The Labour Problem in Economic Development: A Framework for Reappraisal ». Le thème central développé par les auteurs était que les analyses classiques formulées par Marx, les Webbs, Hoxie, Perlman et bien d'autres présentaient une interprétation incomplète des phénomènes de relations de travail liés au développement économique en les associant uni-

quement à l'évolution du capitalisme occidental. Selon les quatre experts, un cadre de référence plus large que le régime de production capitaliste devait être utilisé pour expliquer la nature du réseau de règles (« web or rules ») qui se développe dans les pays industrialisés ou en voie de l'être.

Ce cadre de référence faisait appel à l'inter-action de trois agents, les employeurs, les travailleurs et leurs organisations ainsi que l'Etat et il donna lieu à la publication du célèbre **Industrial Relations Systems** par Dunlop en 1958.

L'intérêt dans l'approche utilisée par les quatre auteurs réside dans le fait qu'ils ont conduit (ou fait conduire) toute une série d'études dans plusieurs pays présentant des degrés d'industrialisation et des régimes politiques fort différents.

Les résultats de ces études furent d'abord publiés en 1960 dans un volume intitulé **Industrialism and Industrial Man** révisé en 1964 et réédité en 1973. Le présent volume consiste en une reconsidération des conclusions formulées antérieurement mais, dans l'ensemble, les auteurs continuent d'adhérer aux principes fondamentaux élaborés au cours de leurs premières études.

Les principes dans lesquels Dunlop, Harbison, Kerr et Myers continuent de croire fermement sont les suivants: 1. L'industrialisation possède une logique inhérente indépendamment des pays dans lesquels elle s'opère; 2. La révolte ouvrière n'est pas un aspect dominant de la plupart des phénomènes d'industrialisation; 3. Une caractéristique importante du processus d'industrialisation est la montée d'une « élite » qui en détermine l'orientation; 4. Un consensus minimum, accepté ou imposé, concernant les conditions générales du système de relations industrielles est indispensable au progrès économique; 5. Le rôle des dirigeants (« managers ») est primordial et, avec l'industrialisation, ceux-ci deviennent moins paternalistes et plus technocratiques; 6. Les travailleurs organisés sont une force plus conservatrice que révolutionnaire; 7. L'Etat a tendance à intervenir de plus en plus dans le système de relations industrielles; 8. Les ressources humaines constituent les forces les plus dynamiques dans le processus d'industrialisation et toute

stratégie de développement économique doit être centrée sur leur mise en valeur; 9. Enfin, les pays industrialisés présentent, sur une longue période, des caractéristiques de plus en plus convergentes.

D'un autre côté, les quatre auteurs ont tenu à réviser certaines de leurs positions antérieures, notamment dans les domaines suivants: 1. L'industrialisation de tous les pays n'est peut-être pas inévitable car, dans certains cas, des obstacles quasi-insurmontables se dressent; 2. Le plein emploi est davantage un attribut indispensable de l'industrialisation que l'ampleur du produit national brut; 3. Le développement de l'agriculture est peut-être plus important, dans certains cas, que la création d'un secteur industriel modernisé; 4. Les coûts de l'industrialisation sont supérieurs à ce qui avait été anticipé mais les bénéfices continuent néanmoins de les contrebalancer largement; 5. Le processus d'industrialisation est sans doute plus discontinu que les auteurs ne le prétendaient dans la première version de *Industrialism and Industrial Man*; 6. De nouveaux systèmes de valeurs sont en train de se créer et ils tendent vers le développement d'un nouvel humanisme.

Ces principes généraux étaient tous plus ou moins connus ou soupçonnés par les spécialistes des relations industrielles; cependant, il est intéressant de les trouver ainsi ramassés dans un volume simple, bien écrit et relativement bref. L'effort de synthèse réalisé par Dunlop, Harbison, Kerr et Myers aura sans doute l'effet d'une douche d'eau froide sur tous ces pseudo-spécialistes qui ont l'art d'expliquer la réalité économique au moyen de formules et de systèmes fort complexes et c'est bien tant mieux.

Soulignons enfin que le volume contient une bibliographie annotée des principaux volumes et articles écrits sur le sujet entre 1955 et 1975. C'est un ouvrage indispensable pour tous ceux qui étudient les relations industrielles et très rafraîchissant pour ceux qui les pratiquent.

Jean BOIVIN

Université Laval

Public Policy and Manpower Development, by John W. Holland and Michael L. Skolnik, An informal publication of the Department of Educa-

tional Planning, The Ontario Institute for Studies in Education, 1975, 152 p.

« This monograph was written in response to the need, as we perceived it, for an examination of the role of manpower programs as components of public policy. Both manpower programs and the related policies are examined here in the context of the total activities and purposes of government in Ontario and in the Canadian federal system » (p. v).

Comme peut le suggérer cet extrait, ce livre consiste essentiellement en un effort de réflexion sur la politique et les programmes de main-d'oeuvre et en une tentative systématique de définir une véritable politique de main-d'oeuvre pour l'Ontario.

Au niveau des intentions du moins, les auteurs ne veulent pas tenter d'accomplir ce travail dans une optique d'objectifs économiques d'investissement et de croissance comme la plupart ont malheureusement tenté de le faire depuis quelques dix ans maintenant. Au contraire les auteurs insistent au départ sur le point suivant:

« Our intention is to emphasize the importance of societal objectives as the frame of reference for public policy concerned with human development services, manpower programs in particular » (p. vii).

Cet ouvrage comporte trois parties principales. D'abord les auteurs examinent la nature et les objectifs de la politique de main-d'oeuvre (chap. 1-2) pour ensuite présenter la participation gouvernementale dans le développement de la main-d'oeuvre (chap. 3, 4 et 5). Finalement, les auteurs font un effort particulier pour formuler une politique de main-d'oeuvre propre à l'Ontario. Reprenons successivement chacune de ces parties.

Dans leur examen de la nature et des objectifs de la politique de main-d'oeuvre, Holland et Skolnik font d'abord un exercice très utile de définition et d'examen de termes propres à ce domaine. Les problèmes de sémantique étant très sérieux, les auteurs prennent le temps d'explorer et d'examiner des concepts tels main-d'oeuvre, politique de main-d'oeuvre, main-d'oeuvre qualifiée, marché du travail, travailleur, programmes de main-d'oeuvre, ressources